
ПРАВНА ПРАКСА

*Милица Дражић и Снежана Вујиновић,
Министарство за рад Републике Србије*

Мишљења Министарства за рад, борачка и социјална питања

Време проведено у обављању самосталне делатности за које је уплаћен допринос, рачуна се у стаж осигурања

Према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, у стаж осигурања рачуна се време које је осигураник провео на раду по основу кога је био обавезно осигуран и за које је уплаћен допринос за пензијско и инвалидско осигурање. Обавезно осигурана лица на пензијско и инвалидско осигурање су и лица која, у складу са законом, самостално обављају привредну или другу делатност - осигураници самосталних делатности (занатлије, угоститеља и сл.).

То значи, да се време проведено у обављању самосталне занатске делатности за које је уплаћен допринос за пензијско и инвалидско осигурање, рачуна у стаж осигурања.

Зарада запосленог по основу “минулог рада”, у складу са чланом 30. Општег колективног уговора (“Службени гласник РС”, бр. 22/97 и 21/98) увећава се за 0,5% цене рада за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем. С обзиром, да се време обављања самосталне занатске делатности не сматра радом оствареним у радном односу, то се ни стаж осигурања по основу обављања самосталне занатске делатности, не рачуна за увећање зараде у смислу наведене одредбе општег колективног уговора.

Дужина годишњег одмора одређује се на основу критеријума утврђених у члану 54. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, број 55/96) и других

критеријума утврђених колективним уговором. Ако је појединачним колективним уговором стаж осигурања утврђен као критеријум за одређивање дужине годишњег одмора, онда се, осим рада проведеног у радном односу, у стаж осигурања рачуна и време обављања самосталне делатности.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 113-03-62/99-02 од 24.12.1999. г.)

Дисциплински поступак може да се води и против запосленог који је, ради заштите својих права, покренуо радни или други судски спор

У складу са чланом 87. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, бр. 55/96) запослени одговара за повреду радне обавезе која је у време извршења била предвиђена законом, односно колективним уговором, као за повреду која је учињена на раду или у вези са радом. Повреда радне обавезе може бити учињена чињењем или нечињењем, под условом да постоји кривица запосленог.

Према томе, запослени одговара за повреду радне обавезе под условом да је повреда учињена на раду или у вези са радом и под условом да је запослени крив за извршење повреде.

Да ли се у конкретном случају наведене радње (обављање телефонских разговора и пријем странака) које је учинио запослени који није радно ангажован могу оквалификовати као злоупотреба службеног положаја и прекорачења овлашћења, одлучиће надлежни дисциплински орган у поступку прописаним законом.

Основ за покретање дисциплинског поступка је учињена повреда радне обавезе која је у моменту извршења била предвиђена законом, односно колективним уговором, што значи да се у овом случају дисциплински поступак може да води и против запосленог који је, ради заштите својих права, покренуо радни или други судски спор.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 11-00-83/99-02 од 8.12.1999.)

Избор између пријављених кандидата по огласу за рад на радним местима при чијем обављању послова запослени има посебна овлашћења и одговорности, у искључивој је надлежности директора

У члану 10. став 1. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, број 55/96), предвиђено је да избор између пријављених кандидата врши директор. Законом није направљена разлика између начина избора по огласу запослених са посебним овлашћењима и одговорностима у односу на друге запослене, нити је дата могућност да се ово питање уреди општим актом на другачији начин.

Према томе, сходно наведеним одредбама закона, избор између пријављених кандидата по огласу у искључивој је надлежности директора.

Према члану 25. Закона о српској академији наука и уметности (“Службени гласник РС”, број 42/92), председник Академије, између осталог, представља и заступа Академију.

Из наведених законских одредби, произилази да председник Академије, између осталог, врши и функцију органа пословођења (директора) и у том смислу, у складу са Законом о радним односима, у остваривању права, обавеза и одговорности запослених у Академији има овлашћења директора утврђених у члану 137. овог закона.

Према томе, председник Академије врши и избор кандидата пријављених по огласу за заснивање радног односа, као и распоређивање запослених на одговарајућа радна места. То значи, да председник Академије врши избор између кандидата пријављених за рад на радном месту управника послова Академије.

Указујемо и то, уколико је општим актом предвиђено да избор између кандидата по огласу врши други орган, сматра се да је општи акт у супротности са законом. Када је општи акт у супротности са Законом, примењују се непосредно одговарајуће одредбе Закона којима је то питање уређено.

Према томе, када је у питању избор кандидата за радно место управника послова Академије, треба применити члан 10. став 1. Закона о радним односима, а то значи да право избора по огласу има председник Академије.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 11-00-159/99-02 од 24.12.1999.)

Одлуку о продужењу радног односа, запосленом који је испунио услове за престанак радног односа ради остваривања права на пензију, директор може да донесе кад запослени наврши 65 година живота

Законом о основама радних односа (“Службени лист СРЈ”, број 29/96) у члану 66. став 1. тачка 1), прописано је да запосленом радни однос, по сили закона, престаје кад наврши 65 година живота или 40 година стажа осигурања, ако законом није друкчије одређено.

Како је Савезним законом предвиђена могућност да се законом, што значи, републичким законом, утврде други услови за престанак радног односа, Законом о радним односима (“Службени гласник РС”, број 55/96) у члану 110. став 1. утврђено је да запосленом радни однос престаје по сили закона, кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

То значи, да запосленој која је навршила 40 година стажа осигурања и 64 године живота, радни однос, по сили закона, не може да престане док не наврши 65 година живота.

Према ставу 2. наведене законске одредбе, одлуку да запослени остане у радном односу (најдуже до 67 година живота), директор може да донесе када запослени наврши 65 година живота, ако је то неопходно за обављање одређених послова.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 11-00-150/99-02 од 30.12.1999.)

За утврђивање права из пензијског и инвалидског осигурања могу да се користе и подаци из матичне евиденције о осигураницима

У складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, за стицање и утврђивање права из пензијског и инвалидског осигурања, осим радне књижице, користе се и подаци утврђени у матичној евиденцији о осигураницима и корисницима права коју воде надлежни републички фондови за пензијско и инвалидско осигурање.

Пријава на обавезно пензијско-инвалидско осигурање за запослене подноси се Републичком фонду пензијског и инвалидског осигурања запослених. Ради добијања података о наведеном периоду стажа осигурања, требало би да се обратите овом фонду пензијског и инвалидског осигурања.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 113-03-61/99-02 од 16.12.1999.)

О праву запосленог на одсуствовање са рада, одлучује директор

Запослени има право да одсуствује са рада на дан верског празника у случајевима утврђеним у члану 60. Закона о радним односима ("Сл. гласник РС", бр. 55/96). Право да одсуствује са рада запослени остварује на основу свог захтева. Одсуство са рада у дане верских празника не урачунава се у дане плаћеног одсуства до седам радних дана у календарској години.

Запослени добровољни давалац крви, има право на два слободна плаћена радна дана при сваком давању крви (члан 59. став 3. Закона). Слободни радни дани по основу давања крви, ткива и других делова тела не рачунају се у дане плаћеног одсуства чије је трајање, у смислу става 1. члана 59. Закона, ограничено до седам радних дана у току календарске године.

Полазећи од члана 4. Закона о радним односима, директор предузећа, установе, односно друге организације решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако за поједина права, обавезе и одговорности законом није друкчије одређено.

Према томе, на основу захтева који је поднео запослени ради коришћења одсуства за дан верског празника, директор одлучује (решењем), о праву на одсуствовање запосленог за тај дан.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 11-00-24/99-02 од 12.3.1999.)

Запослени који је за време боловања упућен на плаћено одсуство због привременог престанка потребе за радом, све време боловања прима накнаду зараде у складу са прописима о здравственом осигурању

Запослени који због привремене спречености за рад одсуствује са рада може, у случају привременог престанка потребе за његовим радом, да се упуту на плаћено

одсуство у складу са Уредбом о накнади зараде за време плаћеног одсуства запослених за чијим је радом привремено престала потреба (“Службени гласник РС”, број 30/98).

Међутим, како запослени у конкретном случају, одсуствује са рада због болести, то сво време привремене спречености за рад, прима накнаду зараде у складу са прописима о здравственом осигурању. По престанку основа за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу (по закључивању боловања), запосленом се у складу са решењем о упућивању на плаћено одсуство због привременог престанка потребе за радом, исплаћује накнада зараде у висини 60% од нето зараде коју би примао да ради, с тим што тако утврђена накнада зараде не може да буде нижа од гарантоване нето зараде утврђене законом.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 12-00-80/99-02 од 29.7.1999.)

Запослена која је засновала радни однос на одређено време у својству приправника преко Републичког завода за тржиште рада, ради оспособљавања за самосталан рад, има право на накнаду зараде за време породилског одсуства, док траје радни однос на одређено време.

Истеком периода на који је заснован радни однос у својству приправника, запосленој престаје право на исплату накнаде зараде за време породилског одсуства и именована може да оствари право на новчану накнаду у складу са Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица (“Сл. гласник РС”, број 22/92, 73/92, 82/92, 56/93, 67/93, 34/94, 52/96 и 46/98).

Преко Републичког завода за тржиште рада врши се оспособљавање приправника за самосталан рад, у складу са чланом 11. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица (“Службени гласник РС”, 22/92, 73/92, 82/92, 56/93, 67/93, 34/94, 52/97 и 46/98) и чланом 34. Правилника о условима и начину остваривања права незапослених лица (“Службени гласник РС”, бр. 35/97, 52/96 и 22/98). Према овим прописима, оспособљавање приправника врши се заснивањем радног односа код послодавца на одређено време. Средства за исплату зарада приправника у току приправничког стажа обезбеђује Завод.

Према члану 13. став 5 Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, бр. 55/96) запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време. Радни однос заснован на одређено време у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад престаје истеком рока за који је заснован.

Према томе, лице које је засновало радни однос на одређено време у својству приправника, ради оспособљавања за самосталан рад, у току трајања радног односа има сва права као и запослени на неодређено време, с тим што му истеком рока за који је засновао радни однос престају и права по том основу.

Запослена која је засновала радни однос на одређено време у својству приправника има право на породилско одсуство у смислу члана 79. Закона о радним односима. За време породилског одсуства запосленој припада право на накнаду зараде у складу са Законом о друштвеној бризи о деци ("службени гласник РС", бр. 40/92, 29/93, 53/93, 67/93, 28/94, 47/94 и 25/96).

Сагласно члану 17. Закона о друштвеној бризи о деци, пун износ накнаде зараде припада, поред осталог, и запосленој за време породилског одсуства, под условом да је непосредно пре остваривања овог права била у радном односу најмање шест месеци непрекидно.

Према томе, послодавац, у конкретном случају школа, дужна је да донесе решење о остваривању права на породилско одсуство за приправницу, на основу налаза надлежног здравственог органа. Накнада зараде која се исплаћује приправници која се налази на породилском одсуству, исплаћује се у пуном износу (била је у радном односу пре остваривања овог права непрекидно, дуже од шест месеци) и исплату врши послодавац (школа), као и за све остале запослене које користе то право, под условом и на начин прописан Законом о друштвеној бризи о деци (члан 17.).

То значи да запосленој, школа исплаћује накнаду зараде само за време породилског одсуства, док траје радни однос на одређено време.

По истеку периода на који је заснован радни однос у својству приправника на одређено време, 12 месеци од дана заснивања радног односа (радни однос заснован 15.11.1998. године), престаје право на исплату накнаде зараде за време породилског одсуства и именована може да оствари право на новчану накнаду, у складу са Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица, преко Завода за тржиште рада, као незапослено лице.

Мишљење, Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС, број: 132-04-34/99-02 од 24.12.1999. године.

Запослени, члан Управног одбора, који је удаљен са рада и изречена му је мера престанка радног односа, не би могао за време удаљења да учествује у раду Управног одбора.

Према члану 90. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), против решења о изреченој дисциплинској мери - престанак радног односа, запослени има право, у року од 15 дана од дана достављања решења, да поднесе приговор управном одбору. Приговор на првостепено решење, управном одбору у складу са наведеним одредбама Закона, подноси и запослени - члан Управног одбора.

Запослени, члан Управног одбора, који је удаљен са рада и изречена му је мера престанка радног односа, не би могао да учествује у раду Управног одбора. Међутим, запослени се позива на седницу Управног одбора на којој се разматра приговор запосленог, ако је то предвиђено колективним уговором. У том случају,

запослени - члан Управног одбора, може да учествује у расправи, али нема право одлучивања.

Према томе, запослени - члан Управног одбора, за време удаљења са рада не би могао да учествује у раду Управног одбора. Ово због тога, што је његово чланство у Управном одбору одређено по основу радног односа у предузећу. Удаљење са рада значи да запослени у једном периоду не долази на посао, односно не ради, те према томе, не би могао ни да учествује у раду Управног одбора.

Мишљење, Министарства за рад, борацка и социјална питања РС, број: 116-04-10/99-02 од 12.10.1999. године.

Ако је решењем надлежног органа код запосленог утврђена инвалидност, надлежни орган у предузећу може да утврди престанак потребе за његовим радом ("технолошки вишак"), али не може да му престане радни однос док не оствари право на пензију, или уз његову сагласност једно од права утврђених у члану 26. Закона о радним односима ("Сл. гласник РС", број 55/96).

Одредбама члана 26. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96) прописано је да је послодавац дужан да запосленом за чијим је радом утврђен престанак потребе обезбеди једно од следећих права: распоређивање на друго радно место код истог послодавца са пуним или непуним радним временом; заснивање радног односа на неодређено време са пуним или непуним радним временом код другог послодавца на основу споразума о преузимању; стручно оспособљавање, преквалификација или доквалификација за рад код истог послодавца са пуним или непуним радним временом; и право на једнократну новчану накнаду.

Ставом 4. наведеног члана утврђено је да, запосленом инвалиду, као и запосленом који је као припадник оружаних снага Југославије учествовао у оружаним акцијама после 17. августа 1990. године, не може да престане радни однос по основама из става 1. овог члана док не оствари право на пензију или, уз његову сагласност једно од права утврђених у смислу тог става.

Из наведених законских одредби, произилази да овој категорији запослених, Закон о радним односима пружа посебну заштиту предвиђајући да им не може престати радни однос док не остваре пензију или, једно од права из члана 26. тач. 1-4., тог закона, уз њихову сагласност.

Имајући у виду напред наведено, ако је решењем надлежног органа код Вас утврђена инвалидност, надлежни орган у предузећу може да утврди престанак потребе за Вашим радом ("технолошки вишак"), али не може да Вам престане радни однос док не остварите право на пензију, или уз Вашу сагласност једно од права утврђених у члану 26. Закона о радним односима.

Мишљење, Министарства за рад, борацка и социјална питања РС, број: 11-00-109/99-02 од 12.11.1999. год.

Када се ради о уговору о делу, послодавац може да закључи овакав уговор, само када се ради о пословима који су ван делатности послодавца (члан 135. Закона о радним односима (“Сл. гласник РС”, број 55/96).

Чланом 135. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, број 55/96), прописано је да послодавац може да закључи уговор о обављању послова који су ван делатности послодавца, као што је уговор који се закључује по прописима о ауторском праву, уговор који има за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Према томе, када се ради о уговору о делу, послодавац може да закључи овакав уговор, само када се ради о пословима који су ван делатности послодавца. У супротном, уколико се ради о пословима који су из делатности предузећа, послодавац је дужан да са запосленима заснује радни однос, путем уговора о раду сагласно члану 11. Закона о радним односима или уговор о обављању привремених и повремених послова (члан 133. Закона), ако се ради о пословима које имају привремени или повремени карактер и не трају дуже од 90 радних дана у календарској години. Уговор о делу и уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са наведеним одредбама Закона, може да се закључи са запосленим или незапосленим лицем.

Мишљење, Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС, број: 11-00-102/99-02 од 4.10.1999. године.

Запослена која, због одсуствовања са рада по основу боловања и продужене неге детета, није користила годишњи одмор према распореду утврђеном код послодавца, има право да одмор користи по повратку на рад. Запослена која има право на годишњи одмор, остварује право на регрес, сагласно члану 37. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора (“Сл. гласник РС”, бр. 22/97).

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 25 радних дана за годину дана рада (члан 53. Закона о радним односима “Службени гласник РС, бр. 55/96).

Под временом provedним на раду у календарској години подразумева се време provedено у радном односу (ефективан рад, боловање, породичко одсуство и плаћено одсуство у смислу члана 59. Закона).

Нема законског основа да се запосленом који је у току године одсуствовао са рада због боловања, у конкретном случају и одсуства због неге детета, умањи годишњи одмор по том основу. Запослена која, због одсуствовања са рада по основу боловања и продужене неге детета, није користила годишњи одмор према распореду утврђеном код послодавца, има право да одмор користи по повратку на рад. То значи да запослена која се вратила са одсуства због неге детета 06.12.1999. годи-

не, има право на годишњи одмор у пуном трајању за 1999. годину, у дужини утврђеној колективним уговором.

Право на регрес остварује се за коришћење годишњег одмора. Према члану 37. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", бр. 22/97), запослени који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана, остварује право на регрес у висини просечне месечне нето зараде у привреди Републике, док запосленом који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 18 радних дана, припада право на сразмеран део регреса.

Мишљење, Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС, број: 131-04-43/99-02 од 18.11.1999. године.

Код послодавца код кога постоји образован управни одбор, приговор на првостепену одлуку о изреченој дисциплинској мери престанак радног односа, подноси се управном одбору и не може да се пренесе на други орган (комисија и др.).

Чланом 90. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да против решења о изреченој дисциплинској мери - престанак радног односа, запослени има право, у року од 15 дана од дана достављања решења, да поднесе приговор управном одбору.

Код послодавца код кога није образован управни одбор, приговор се подноси директору, ради преиспитивања решења о престанку радног односа.

Према томе, сагласно наведеним одредбама Закона, код послодавца код кога постоји образован управни одбор, приговор на првостепену одлуку о изреченој дисциплинској мери престанак радног односа, подноси се том органу (управном одбору) и не може да се пренесе на други орган (комисија и др.).

Мишљење, Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС, број: 116-04-9/99-02 од 12.10.1999. године.

Ако колективним уговором није другачије уређено, нема повреде поступка и не постоји обавеза да се запослени који је уложио приговор на првостепену одлуку, позива да присуствује у другом степену.

Другостепени дисциплински орган одлучује на основу целокупних списа предмета разматраних у првом степену и приговора запосленог на првостепену одлуку.

Стога нема повреде поступка и не постоји обавеза да се запослени који је уложио приговор, позива да присуствује у другом степену, ако колективним уговором није другачије уређено.

Мишљење, Министарства за рад, борацка и социјална питања РС, број: 116-04-16/99-02 од 28.12.1999. године.